

**MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

INSTITUTO INTERNACIONAL DE ARTES CULINARIAS Y SERVICIOS

Preámbulo

A partir de la entrada en vigor, el 15 de septiembre de 2021, de la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, todas las instituciones de educación superior deben implementar medidas que permitan reducir la exposición y las consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual, siendo una de ellas elaborar una política contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y un modelo de investigación y sanción de estos hechos. Además, en el ámbito de la prevención, las instituciones deben participar de actividades formativas y de sensibilización en la temática e implementar unidades especializadas en la materia.

Acogiendo este desafío, el Instituto Profesional ha desarrollado grandes avances desde antes de que la temática fuera ley. En mayo de 2018 desarrolló e implementó el Protocolo contra el Acoso Sexual institucional, que ha estado plenamente vigente y que ha sido actualizado por la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (la “Política Integral”) y sus modelos, a fin de fortalecer nuestros procedimientos internos en aquellos aspectos que la nueva ley destaca con mayor fuerza, como las medidas de protección y la reparación. De la misma manera, nuestros reglamentos internos previamente incorporaban la tolerancia cero al acoso sexual en la comunidad educativa, a partir de la comprensión de que el acoso sexual es una *manifestación de la violencia de género, que atenta contra la dignidad, la libertad y la integridad de las personas, limitando las reales posibilidades de ejercicio de derechos fundamentales* de todos/as quienes integran a las comunidades educativas en el nivel superior: docentes, estudiantes y colaboradores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Ley N°21.369 y su implementación en el Instituto Profesional supone un avance en favor de generar ambientes aún más seguros y donde todas las personas encuentren un espacio de desarrollo adecuado y confortable para sus proyectos profesionales, en el mayor grado de armonía posible con sus propios proyectos, incorporando la dimensión de conciliación en la gestión académica y de personal.

A nivel de colaboradores, la gestión de recursos humanos pasa a focalizarse en el desarrollo del talento de las personas y visualiza que una interacción armoniosa entre los objetivos institucionales y personales de nuestros/as colaboradores/as, traerá beneficios sustantivos para ambas partes y permitirá que los proyectos del Instituto Profesional crezcan de la mano del compromiso de quienes lo integramos. Para ello se avanza en visibilizar a las personas en tránsito permanente entre su trabajo remunerado y su carga doméstica y de cuidado, en reconocer que estas cargas son distintas entre hombres y mujeres, de distintas edades y con distintas configuraciones familiares, y que el Instituto Profesional busca que todos y todas puedan aportar desde sus competencias y saberes al proyecto institucional, sin que la conciliación sea un obstáculo para ello.

En el nivel de la formación curricular, la Política Integral y, particularmente, este Modelo de Prevención, desarrolla una estrategia para la transversalización en el currículo de la formación en igualdad de género y no discriminación, y del respeto por los derechos humanos, importantes ejes para el cambio en los patrones de relaciones que establecemos como sociedad. Esta transversalización incorpora también la formación de nuestros/as estudiantes en herramientas que fomenten la participación laboral y el emprendimiento formal de las mujeres, ámbitos en los que es posible observar brechas de género, tanto en el diagnóstico institucional, como en los diagnósticos de titulados y en la literatura internacional.

Todos los miembros de nuestra comunidad son el eje central alrededor del cual se construye nuestra Política Integral, la protección y el cuidado de las personas, el marco de relaciones basadas en el respeto de la diversidad, las acciones de promoción y prevención y el mecanismo de sanción.

Propósito

Contribuir a la excelencia en la formación profesional de los estudiantes, mediante el reforzamiento del respeto mutuo y la inclusión de todos y todas, a fin de generar y mantener un ambiente educativo y laboral que permita que todos y todas expresen su máximo potencial de desarrollo, aportando al crecimiento del rubro en el cual se desempeñen y a la economía del país.

Diagnóstico

Durante el año 2022, el Instituto Profesional desarrolló un proceso de diagnóstico relativo a los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a partir del cual se han identificado y priorizado estos riesgos para efectos de enfocar adecuadamente las acciones de prevención necesarias y los lineamientos del presente Modelo de Prevención. El detalle de este proceso y sus conclusiones se incluyen en el documento denominado Diagnóstico de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, incorporado como Anexo de este instrumento.

Líneas de acción para la promoción de la igualdad de género y el buen trato


En miras al propósito señalado, y considerando los resultados del Diagnóstico de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, el Instituto Profesional ha establecido siete (7) ejes de trabajo prioritarios:

- Normativas y reglamentos
- Currículo
- Recursos humanos y gestión del talento
- Producción y análisis de información institucional
- Infraestructura
- Implementación
- Difusión y comunicaciones

Además, se integra una línea transversal que activa procesos internos de gobernanza y presupuestarios para la implementación de las acciones contenidas en las demás. Cada línea incorpora una serie de actividades derivadas de los riesgos específicos identificados en el diagnóstico institucional y cada actividad está vinculada a algún responsable de su implementación, así como también los estamentos que serán beneficiarios de estas acciones.


A fin de que las acciones sean efectivamente realizadas y con miras a la actualización proyectada de la Política Integral, se incorpora también un indicador y una meta por actividad que permita medir su realización y avance en un período de tiempo determinado, así como también un indicador de resultado o impacto, según corresponda, general de la línea de trabajo.

1. Normativas y Reglamentos

NORMATIVAS Y REGLAMENTOS 	Establece el marco de fortalecimiento de la gobernanza mediante la revisión y actualización de los documentos internos que regulan conductas dentro de la institución, en todos los niveles, garantizando que recojan y resuelvan situaciones de discriminación, violencia o acoso en base al sexo, género y orientación sexual, así como incorpora en los contratos y convenios suscritos por la institución en todo ámbito, conceptos y directrices para la prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.			
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Los documentos internos, reglamentos y normativas usan el masculino como pronombre universal.	Reescribirlos usando el lenguaje inclusivo.	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia	Cantidad de normativas internas actualizadas / cantidad de normativas internas existentes	100%
		Destinatarios/as Estudiantes, docentes, colaboradores		Periodicidad Anual
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
En los documentos normativos no se declara explícitamente qué conductas o declaraciones se considerarán discriminatorias o violentas, a excepción del acoso sexual.	Explicitar en los reglamentos las conductas que serán consideradas como discriminatorias y/o violentas.	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia	Cantidad de normativas internas actualizadas/ cantidad de normativas internas Existentes	100%
		Destinatarios/as Estudiantes, docentes, colaboradores		Periodicidad Anual
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Los reglamentos definen distintos procedimientos de investigación y sanción, sin unificación de criterios.	Unificar los procedimientos de investigación y sanción por faltas disciplinarias, incorporando los estándares establecidos por la Ley N°21.369.	Dirección Género, Inclusión y Convivencia; Vicerrectoría Académica	Cantidad de normativas que definen procedimientos de investigación y sanciones disciplinarias vigentes	1
		Destinatarios/as Estudiantes, docentes, colaboradores		Periodicidad Trienal
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Los reglamentos definen distintos procedimientos de investigación y sanción, sin unificación de criterios.	Unificar los procedimientos de investigación y sanción por faltas disciplinarias, incorporando los estándares establecidos por la Ley N°21.369.	Dirección Género, Inclusión y Convivencia; Vicerrectoría Académica	Cantidad de normativas que definen procedimientos de investigación y sanciones disciplinarias vigentes	1
		Destinatarios/as Estudiantes, docentes, colaboradores		Periodicidad Trienal
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta

Los procedimientos implementados para el uso de nombre social y la implementación de la Ley de Identidad de Género no están reglamentados en el IP.	Regular el uso del nombre social y el procedimiento de cambio de nombre por Ley de Identidad de Género en Culinary.	Dirección Género, Inclusión y Convivencia Vicerrectoría Académica	Cantidad de normativas que regulan uso de nombre social y aplicación de ley de identidad de género	1
		Destinatarios/as Estudiantes, docentes, colaboradores		Periodicidad Única
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Falta de medidas de conciliación normadas, lo que puede constituir potenciales discriminaciones para estudiantes que son madres o padres.	Desarrollar una normativa específica que aborde los problemas de conciliación para estudiantes que son madres o padres.	Vicerrectoría Académica	Cantidad de normativas de apoyo a la conciliación de estudiantes.	1
		Destinatarios/as Estudiantes		Periodicidad Única Marzo 2023
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Los contratos suscritos por el IP no incorporan las normativas en materia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.	Actualizar contratos y convenios incorporando la(s) cláusulas relativas a conductas de acoso sexual, violencia y discriminación	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia	Cantidad de contratos suscritos por el IP que incorporan cláusulas/ total contratos vigentes	100%
		Destinatarios/as Estudiantes, docentes, colaboradores, proveedores.		Periodicidad Anual


2. Currículo

CURRICULO 	Establece los lineamientos de adecuación curricular de pregrado actuales, y de educación continua a futuro, de manera que la formación de nuestros/as estudiantes incorpore herramientas que contribuyan a la igualdad y equidad de género, así como también el enfoque de derechos humanos. Además, protege a los/las estudiantes frente a situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual.			
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
No se abordan en la formación de los estudiantes estrategias de prevención del acoso sexual, la perspectiva de género y de derechos humanos en la	Incorporar contenidos de normativas y estrategias de prevención del acoso sexual, la perspectiva de género y de derechos humanos en la formación de	Vicerrectoría Académica	Contenidos de perspectiva de género y derechos humanos incorporados en una asignatura de la malla curricular	100%
		Destinatarios/as Estudiantes		Periodicidad Única Año 2023

formación de los y las estudiantes.	los y las estudiantes.			
	Incorporar contenidos que expliciten las medidas que las empresas que creen los egresados deben incorporar en materia de prevención del acoso sexual y el acoso laboral, como parte del sello de emprendimiento de Culinary.	Vicerrectoría Académica	Contenidos de prevención del acoso sexual y laboral incorporados en asignatura de taller de emprendimiento.	100%
		Destinatarios/as Estudiantes		Periodicidad Única Año 2023
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Falta de referentes femeninos exitosos en los distintos rubros.	Incorporar en la formación profesional una determinada cantidad de horas de clases magistrales a cargo de mujeres destacadas del ámbito profesional.	Jefaturas de Carreras	Clase magistral de una mujer exitosa por carrera.	100%
		Destinatarios/as Estudiantes		Periodicidad Anual
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Las mujeres se emplean con menor frecuencia, emprenden más, ganan menos y tienen empleos con menor tasa de formalización y personal.	Incorporar en el eje de administración y de emprendimiento, la sustentabilidad en la gestión de personas y fondos y programas gubernamentales o no gubernamentales disponibles para que las mujeres formalicen sus emprendimientos y/o de apoyo a la contratación femenina.	Dirección de Innovación; Vicerrectoría Académica	Contenidos de sustentabilidad en la gestión de personas incorporados en asignatura de taller de emprendimiento	100%
		Destinatarios/as Estudiantes		Periodicidad Única Año 2023
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Las prácticas internacionales y nacionales se	Incorporar en los convenios con centros de práctica	Unidad de Internacionalización	Cantidad de convenios con centros de práctica	100%

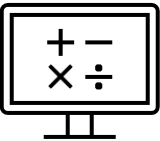
reportan como situaciones con mayor riesgo de sufrir acoso sexual, violencia y discriminación.	medidas de resguardo frente a acoso sexual, violencia y discriminación.	Destinatarios/as	con medidas de resguardos frente a acoso sexual, violencia y discriminación / Cantidad de centros de práctica con convenio	Periodicidad
		Estudiantes		Anual
	Programa de inducción a estudiantes en prácticas profesionales que informe sobre las acciones del IP en la prevención y canales de denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación, así como medidas de protección.	Unidad de Internacionalización	Cantidad de estudiantes que realizaron sus prácticas profesionales con inducción / Cantidad de estudiantes que realizaron sus prácticas profesionales	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
	Estudiantes		Anual	

3. Recursos humanos y gestión del talento

<p>RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL TALENTO</p> 	<p>Establece lineamientos institucionales que potencien la inclusión y el desarrollo laboral de todos y todas las personas que trabajan en la institución, promoviendo el pluralismo y la inclusión en las contrataciones, estandarizando criterios de acceso a beneficios institucionales, promocionando lineamientos para la tolerancia cero frente a prácticas discriminatorias o violentas en la organización y protegiendo a los y las trabajadoras frente a situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación.</p>			
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Las personas trabajadoras perciben limitaciones al desarrollo laboral en Culinary. Especialmente, ello afecta a personas en etapas de crianza.	Incorporar medidas conciliatorias para todas y todos los colaboradores que tengan a su cuidado niños menores de 12 años.	RRHH, Comité Directivo	Medidas dadas a conocer en Política de Recursos Humanos	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Colaboradores		Anual
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Se realiza inducción general básica y no en materias específicas particulares, lo que dificulta el ingreso y adaptación de nuevos/as colaboradores/as	Desarrollar un proceso de inducción estándar, con personas responsables y plazos de implementación, para nuevos colaboradores y/o	RRHH, Vicerrectoría de Sede	Cantidad de nuevos/as colaborador es que reciben inducción / Cantidad de nuevos	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Colaboradores		Anual


	nuevos cargos o sedes de desempeño.		colaboradores	
	Incorporar en los procedimientos de inducción los mandatos establecidos en la Ley 21.369, es decir las normativas y procedimientos de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.	RRHH. Vicerrectoría de Sede	Cantidad de nuevos/as colaboradores que reciben inducción / Cantidad de nuevos colaboradores	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Colaboradores		Anual
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
No se realiza capacitación permanente en materia de género y DDHH a docentes y otros colaboradores/as, de acuerdo con lo establecido por la Ley 21.369	Capacitar en género y derechos humanos a docentes y funcionarios/as, como parte de la formación obligatoria de colaboradores nuevos y antiguos.	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia Vicerrectoría Académica	Cantidad de personal de Culinary capacitado en los últimos 12 meses / cantidad de personal contratado o a honorarios	1 capacitación
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Docentes y colaboradores		Anual

4. Producción y análisis de información institucional

PRODUCCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL 	<p>Establece los lineamientos y estándares de recolección y análisis de información que serán centrales, para desarrollar la evaluación periódica y expedita de los indicadores de procedimiento y resultado planteados en esta política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación, el nuevo diagnóstico mandado por la Ley 21.369 así como también para la mejora continua de los procedimientos internos en materia de prevención y sanción del acoso sexual, violencia o discriminación e igualdad de género.</p>			
	Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador
Las estadísticas históricas no están desagregadas por sexo, lo que dificulta analizar las tendencias de inequidades, brechas y	Modificar todos los registros internos de estudiantes, docentes, funcionarios, externos y convenios, incorporando la variable sexo.	Dirección de Aseguramiento de la Calidad	Cantidad de sistemas de registro interno actualizados / Cantidad de sistemas de registro interno	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores.		Anual

barreras de género en el IP.				
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Las denuncias ingresadas y tramitadas por acoso sexual no se registran de manera consolidada, ni se analiza su proceso de tramitación ni resultado de la investigación.	Generar procedimientos de registro, administración de datos e informes anuales de tramitación de procedimientos disciplinarios incluyendo los que se refieran a acoso sexual, violencia o discriminación de género, con altos estándares de confidencialidad.	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia	Informe consolidado de procedimientos disciplinarios publicado y difundido, según procedimiento estándar.	1
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores		Anual

5. Infraestructura

INFRAESTRUCTURA	 <p>Establece los lineamientos que Culinary seguirá frente a la creación y/o la modificación de espacios físicos, considerando las variables de sexo, género y de inclusión, a fin de reducir al máximo el riesgo de que las personas se vean involucradas en situaciones de discriminación derivadas de la infraestructura, incorporando medidas paliativas, cuando no sea posible que los espacios sean inclusivos para personas con movilidad reducida.</p>			
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
No se dispone de baños universales en ninguna sede.	Implementar baños universales, inclusivos para personas no binarias, en situación de discapacidad y mudadores.	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia.	Cantidad de sedes que cuentan con un baño inclusivo / cantidad de sedes.	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores y visitas.		Trienal
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
No se dispone de espacios adecuados para el amamantamiento, la extracción de leche materna, ni su almacenamiento en ninguna sede.	Elaborar una normativa interna que garantice espacios adecuados para la lactancia materna o extracción de leche y su almacenamiento.	Vicerrectoría Académica, Dirección de Género, Inclusión y Convivencia	Cantidad de campus que cuentan con espacios adecuados para la lactancia materna / cantidad de campus	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores.		Trienal
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta

Las adecuaciones de infraestructura para personas con movilidad reducida, de las sedes no posibilitan la plena autonomía de ellas.	Evaluar la factibilidad de implementar medidas de mitigación de barreras de acceso y desplazamiento dentro de las sedes.	RRHH	Evaluación de infraestructura accesible / cantidad de campus	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores.		Trienal
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Los baños, casilleros, estacionamientos y la ubicación de las sedes del instituto son relevados como lugares con mayor riesgo de sufrir acoso sexual, por las estudiantes.	Implementar una medición de riesgos de exposición a la violencia en los distintos espacios físicos del instituto, con un plan de adecuaciones que los reduzcan.	RRHH, Dirección de Género, Inclusión y Convivencia	Cantidad de campus que cuentan con evaluación de riesgo / cantidad de campus	1
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores		Trienal

6. Implementación

IMPLEMENTACIÓN




Establece los recursos financieros y la gobernanza que el instituto requiere para implementar las acciones consignadas en esta política, a fin de dar cumplimiento al estándar establecido por la Ley 21.369, así como también para cumplir con el Criterio 9 de Acreditación Institucional (Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión), definido por la Comisión Nacional de Acreditación, en los plazos requeridos.

Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
La institucionalidad debe ser fortalecida para la implementación de diversas acciones establecidas en esta política y que son requisito para avanzar en los criterios de acreditación sobresaliente en materia de Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.	Fortalecer la institucionalidad de la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia, Creando la dirección por decreto de rectoría, incorporando sus objetivos en el Plan General de Desarrollo para darle sustento en el tiempo.	Rectoría	Resolución	1
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Instituto Profesional		Única Año 2022
	Establecer mediante decreto de rectoría un comité triestamental, con funciones de asesoría	Rectoría	Decreto	1
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Instituto Profesional		Anual

	permanente a la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia, en materia de igualdad de género, acoso sexual, violencia y discriminación, evaluación de avances del plan de trabajo anual y levantamiento de problemáticas incipientes en el IP.			
	Formalizar la función de fiscal/a instructor/a de procedimientos disciplinarios por acoso sexual en el IP, explicitando el perfil de la función, competencias, responsabilidades, medidas de protección para la imparcialidad y autonomía en la función de investigación y sanción, mediante un Decreto interno de nombramiento.	Rectoría	Decreto	1
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Instituto Profesional		Anual
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
No se dispone de presupuesto que permita automatizar procesos de Recursos humanos.	Contar con una intranet que operacionalice funciones no críticas de la gestión de personas, pero con gran impacto en la convivencia y el clima institucional.	RRHH	Monto para la implementación de la Intranet expresado en UF	144 a 252 UF
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Docentes, colaboradores proveedores.		Anual

7. Difusión y comunicaciones

DIFUSIÓN Y COMUNICACIONES		Establece los ámbitos de desarrollo de la estrategia de comunicación interna en materia de género, que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos por la comunidad Culinary y que contribuya a posicionar al IP como una institución inclusiva y segura, para toda la comunidad educativa.		
				
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Bajo grado de conocimiento en la comunidad sobre la forma en que la expresión de género o la orientación sexual deben ser abordadas por las instituciones a fin de no generar discriminación por omisión o invisibilización	Las publicaciones en Web y Redes sociales institucionales estarán redactadas en lenguaje femenino y masculino.	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia y Dirección de Admisión, Marketing y Comunicaciones.	A partir del 15 de septiembre de 2022, todas las publicaciones se realizarán con este nuevo formato.	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores, público en general.		Anual
Riesgo detectado	Acción propuesta	Unidad responsable	Indicador	Meta
Todos los documentos internos y las publicaciones en redes sociales usan el masculino como pronombre universal.	Incorporar a las publicaciones y en políticas y reglamentos internos publicados en el sitio Web el lenguaje inclusivo.	Dirección de Género, Inclusión y Convivencia y Dirección de Admisión, Marketing y Comunicaciones.	Cantidad de contenido actualizado / cantidad de contenido RRSS y Web	100%
		Destinatarios/as		Periodicidad
		Estudiantes, docentes, colaboradores, público en general.		Anual

Modificación, revisión, evaluación y actualización del Modelo de Prevención

Las modificaciones que se efectúen a este Modelo de Prevención deberán proponerlas el Comité Asesor Permanente en materia de igualdad de género y no discriminación, nombrado en el Decreto de Rectoría N° 6, de 12 de septiembre del 2022.

El procedimiento utilizará una metodología similar a la utilizada en el diagnóstico inicial y monitoreará el comportamiento de los indicadores cuantitativos planteados en esta propuesta. Será liderado por la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia y será realizado cada tres (3) años, con la colaboración de todas las áreas institucionales que sean requeridas. A partir de estas nuevas versiones del diagnóstico, se establecerán nuevos objetivos o lineamientos para las actualizaciones de la Política Integral.